

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO LABORAL EN PAÍSES EMERGENTES: EL CASO DE ARGENTINA

Marcelo DELFINI¹
Ana DROLAS²
Juan Montes CATÓ³

■ **RESUMEN:** Desde el 2003 la Argentina transita un proceso de recomposición del trabajo que condujo a una caída sustancial del desempleo, al aumento de los salarios, a la revitalización de la negociación colectiva del trabajo, a políticas estatales de reconstrucción del entramado industrial y a un nuevo protagonismo de los sindicatos. Con ello, no son pocos autores, los que han manifestado el pasaje hacia un nuevo régimen de empleo y a un proceso de revitalización sindical. A diez años del inicio de este nuevo ciclo económico y político, el artículo indaga acerca de los cambios y transformaciones operadas en el mundo del trabajo haciendo énfasis en las características y contenidos de la negociación colectiva y el conflicto laboral con respecto a la década de 1990. El objetivo central es comprender críticamente los cambios operados en las relaciones laborales analizando sus potencialidades y limitantes en vista de las tendencias observadas en la etapa neoliberal y establecer en qué medida los procesos de negociación colectiva y conflicto se inscriben en un proceso de revitalización del actor sindical.

■ **PALABRAS CLAVE:** Relaciones laborales. Negociación colectiva. Conflicto laboral. Revitalización sindical.

Introducción

El estancamiento de la economía Argentina hacia fines de la década de los noventa se combinó con una fuerte deslegitimación

¹ UBA – Universidad de Buenos Aires. Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y Docente (CONICET). Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina. mdelfini@conicet.gov.ar.

² UBA – Universidad de Buenos Aires. Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y Docente (CONICET). Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina. madrolas@yahoo.com

³ UBA – Universidad de Buenos Aires. Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas y Docente (CONICET). Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina. jmontescato@gmail.com

política de la alianza gobernante y con el debilitamiento de los entramados sociales que concluyó en una crisis sin precedentes en el 2001. El saldo de la aplicación de políticas de reestructuración fue una profunda reforma de las instituciones del trabajo alentada por las tendencias neoliberales que, en materia de relaciones laborales, estuvieron orientadas hacia procesos de descentralización de la negociación colectiva, flexibilización de las condiciones de trabajo, aislamiento del actor sindical como actor protagónico del debate político y destrucción de fuerzas productivas absolutamente inéditas para la historia Argentina. Estas políticas fueron alentadas por sectores del capital nacional y multinacional fuertemente beneficiados por el programa de privatización a través del financiamiento vía endeudamiento y supuso la apertura indiscriminada de las barreras aduaneras que contribuyó a la consolidación de los monopolios y a la reprimarización de la estructura económica. El acuerdo entre los sectores dominantes y el gobierno durante 1991-2001 implicó un retroceso en las conquistas laborales alcanzadas por las luchas obreras en períodos anteriores. El fin del modelo denominado de Convertibilidad⁴ en 2002 inauguró un nuevo periodo de la economía Argentina anclado en un tipo de cambio alto y en las retenciones al sector primario que posibilitó un crecimiento del producto con pocos precedentes en el país a una tasa promedio anual del 8%.

En este marco, se produjo un proceso de recomposición del mercado laboral que condujo a una caída sustancial del desempleo pasando del 21% en 2002 al 7% hacia 2012. Este proceso fue acompañado levemente por una mejora en los indicadores del trabajo informal que lo ubican, en el 2012, en una tasa cercana al 34%, habiendo alcanzado su máximo nivel en el 2003 cuando llegó al 49%. Estas mejoras en el mercado de trabajo fueron acompañadas por la recuperación del salario mínimo, vital y móvil; por cambios favorables para los trabajadores en la legislación laboral y por diversas políticas sociales que impactaron favorablemente en los trabajadores de menores ingresos⁵.

⁴ El modelo de Convertibilidad refiere a un sistema monetario que fija mediante una ley el valor de una moneda con el de otra moneda más estable (generalmente el dólar o el euro). En el caso de Argentina, 1 peso argentino equivalía a 1 dólar americano.

⁵ “Asignación Universal por Hijo” constituye el programa más importante, por su vocación cuasi-universalista, en cuanto transferencia directa de ingresos a los sectores más vulnerables.

Para algunas interpretaciones, en su conjunto, el proceso habilitado en el 2003 permitió un cambio sustancial en el régimen de empleo, que se manifiesta en la revitalización sindical a través del incremento de la negociación colectiva por rama o actividad y la conflictividad laboral impulsada por los sindicatos. A poco más de diez años del inicio de este nuevo ciclo económico y político, este artículo indaga acerca de los cambios y transformaciones operadas en el campo laboral haciendo énfasis en las características y contenidos de la negociación colectiva y de la conflictividad laboral. El objetivo del texto es comprender críticamente los cambios operados en las relaciones laborales, analizando sus potencialidades y limitaciones en vista de las tendencias observadas en el contexto contemporáneo, marcado por el neoliberalismo. En términos teóricos el artículo aporta a los estudios internacionales sobre revitalización sindical, teniendo en cuenta el interés que ello viene suscitando tanto en el campo académico (FREGE, KELLY, 2003; MARTÍNEZ LUCIO, 2008; MUSTCHIN, 2012) como entre los actores involucrados.

Para esto partimos de los siguientes interrogantes ¿se mantiene la dinámica descentralizadora de los convenios colectivos de trabajo (CCT), característica de los años 1990? ¿Los avances en materia laboral se vieron reflejados en el contenido de la materia negociada? ¿Los nuevos convenios, desde el 2003, tienden al abandono de las lógicas flexibilizadoras? ¿Cuáles son las lógicas que dominaron el conflicto durante los años 1990? ¿Qué diferencia hay entre la conflictividad actual con la de la década neoliberal?

El primer apartado permitirá presentar el enfoque de las relaciones laborales como marco para establecer las diferentes lógicas de la revitalización sindical. Posteriormente se da cuenta de los rasgos centrales que definen el modelo de relaciones laborales en Argentina y su evolución en los últimos treinta años. En el tercer apartado, se presentan los elementos vinculados a la metodología, para luego dar cuenta de las características que se observan en torno a la negociación colectiva, su nivel de descentralización y contenido, buscando determinar los aspectos centrales de la flexibilidad laboral y su persistencia o retroceso. Finalmente, se abordan las características asumidas por la conflictividad en el periodo actual y su comparación con la década neoliberal.

Relaciones laborales y revitalización sindical

La perspectiva adoptada para el análisis de las relaciones laborales articula el momento del “uso” de la fuerza de trabajo en la producción y se amplía comprendiendo las formas de gestión de la fuerza de trabajo y su organización, las regulaciones, el nexo que vincula a los trabajadores y empleadores, y el desarrollo de la relación entre los actores intervinientes (BILBAO, 1999). Así, la relación laboral incorpora las formas de gestión de la fuerza de trabajo como elemento central que permite dar cuenta de las características que asume la relación laboral en los espacios de trabajo. A partir de esto, las características de las relaciones laborales tendrán que ver con los procesamiento de esa normativa en un nivel micro a través de las estrategias de organización del trabajo y de los trabajadores; y en un nivel meso, con las características asumidas por la negociación entre partes.

A su vez, esta concepción de las relaciones laborales toma en consideración tres niveles analíticos que se sobredeterminan. El nivel “micro” referido al espacio de trabajo propiamente dicho y en el que se inscriben las estrategias y la dinámica adoptada por los sujetos involucrados: empleadores, trabajadores y representantes gremiales. En este nivel se destacan las formas de gestión, la organización del proceso productivo y la relación entre los empleadores y los representantes de los trabajadores. Este primer nivel es constitutivo y es el espacio de manifestación última de los demás niveles.

El nivel “meso” se encuentra vinculado con el ámbito de las actividades productivas y hace referencia a sindicatos sectoriales, a cámaras empresariales y a la manera como se vinculan. En esta instancia se genera una especie de coordinación entre la multiplicidad de unidades productivas que integran cada actividad. Por otra parte, es el nexo entre los niveles micro y macro relacionales lo que hace que este nivel, más allá de traducir e integrar diferentes elementos, tenga su propia dinámica de funcionamiento.

Por último, el nivel “macro” se integra en las relaciones laborales a partir de las configuraciones socio-económicas que se dan en cada periodo histórico y que condicionan la forma de desarrollo de las relaciones en los otros niveles; pero además integra, a través del Estado, la diversidad de intereses que lo componen. Aquí, las confederaciones de trabajadores,

las entidades empresarias y el gobierno son agentes claves que traducen la dinámica de las relaciones de los otros niveles (DELFINI et al, 2012). Estos niveles se condicionan y cada uno tendrá efectos sobre los otros. En cada uno de ellos pueden tomarse para el análisis diversas variables que permiten observar su desenvolvimiento. De esta forma, la posibilidad de observar los procesos de negociación colectiva y conflicto, en el nivel “macro”, permite establecer las características que asumen las relaciones laborales en un momento determinado y las condiciones de posibilidad que generan en los niveles inferiores. El análisis de estas dos dimensiones reporta a la vez una centralidad en los estudios del trabajo, en la medida que son consideradas constitutivas de las relaciones del trabajo.

Es en esta dimensión se inscriben las diferentes perspectivas que han abordado la problemática de *revitalización sindical*, buscando establecer las nuevas prácticas y estrategias de acción sindical que posibilitarían la adhesión de los trabajadores a los sindicatos.

En este sentido, la idea de la revitalización sindical parte de la perspectiva de que la crisis del sindicalismo – expresada en pérdida de afiliados; derrumbe de la representación; caída en la capacidad de movilización; debilitamiento de los vínculos con los partidos políticos (BELANGER, EDWARDS, 2013; HYMAN, 1996; ZAPATA, 2004) – obligó a las dirigencias a redefinir estrategias y prácticas para recuperar el espacio de interlocutor social predominante. A partir de aquí se plantearon nuevas formas de organización, nuevas alianzas y nuevas vinculaciones en pos de recuperar el espacio perdido (FREGE, KELLY, 2003). Las estrategias han sido varias. Por un lado, puede señalarse la estrategia que apunta a transformar el modelo organizacional (*organising model*) realizando cambios en la estructura sindical relacionados con la profesionalización, la modernización y la democratización de las estructuras sindicales (FAIRBROTHER et al., 2007; HAMANN, MARTÍNEZ LUCIO, 2003). Este modelo busca generar nuevas lógicas de captación de adherentes poniendo énfasis en la relación entre los líderes y los potenciales afiliados en el lugar de trabajo (FAIRBROTHER, 2005; PHELAN, 2007).

Por otro lado, se presentan otras estrategias relacionadas con la acción sindical en el marco de la lógica *movimientista*, que refuerza el trabajo sobre las bases o bien se integra en alianzas con los movimientos sociales (BACCARO et al., 2003; FERRERO,

GUERRERA, 2007) o aquellas estrategias cuyo eje está colocado en el involucramiento institucional (*social partnership*) para lograr injerencia en las políticas estatales e influencia sobre partidos políticos.

Otra de las estrategias de revitalización se vincula con la construcción de coaliciones con otros actores sociales. En este sentido, los sindicatos deben extender sus intereses por fuera de los criterios definidos en las sociedades industrializadas y ocupar espacios que exceden la defensa de los derechos de los asalariados (BACCARO et al., 2003). En esta dirección se busca consolidar alianzas con diferentes organizaciones sociales y construir espacios de acción que les posibiliten extender su injerencia e incrementar su participación en el espacio político (FERRERO, GUERRERA, 2007)

En Argentina, la noción de revitalización sindical está asociada, desde el año 2003, al protagonismo alcanzado por los sindicatos a raíz del incremento en la negociación colectiva y del conflicto laboral. Básicamente la idea de revitalización se asocia al incremento de la participación sindical en el espacio público y, en menor medida, a la ampliación de repertorios de acción disponibles para alcanzar esa mayor actividad.

Así, cercana a la idea de “refundación” de las relaciones laborales en Argentina, desde algunas perspectivas, se sostiene que el período abierto en 2003 avanza hacia la concreción de un nuevo “régimen de empleo” en el cual aparecen como pilares centrales la revitalización de la negociación colectiva por rama o actividad y la conflictividad laboral (PALOMINO, 2008; SENÉN GONZÁLEZ, HAIDAR, 2009⁶).

Por su parte, tomando también como variables la negociación colectiva y el conflicto, otros autores sostienen que a partir de 2003 se desarrolla una revitalización sindical de tipo neocorporativa segmentada y no una refundación (ETCHEMENDY; COLLIER, 2007). La característica que presenta esta revitalización respecto a la negociación colectiva supone formas de negociación cupulares en las cuales son los sindicatos que mantienen el monopolio de la representación, los que pactan con las asociaciones empresarias y el gobierno un salario mínimo general y salarios sectoriales acordes a las metas de inflación; salarios que se aplican sólo a una minoría sustancial de la fuerza de trabajo, en la medida que las mejoras se encuentran vinculadas a los trabajadores

⁶ Cabe aclarar que estos autores se encuentran ligados, directa o indirectamente al MTEySS de la Nación.

formales⁷. Estos estudios parten de analizar un momento fundante, situado entre el 2001 y el 2003⁸, que habría inducido a un cambio en las tendencias que se venían manifestando en la década neoliberal, especialmente en torno a la negociación colectiva y a la conflictividad laboral. En vistas de las evidencias empíricas disponibles, lo que intentaremos demostrar es que no existe tal linealidad de los acontecimientos y que resulta necesario caracterizar los procesos de conflictividad y negociación tanto de la década de los noventa como la iniciada en el siglo XXI a través de una ampliación de fuentes e interpretaciones cualitativas disponibles. Ello nos permitirá retomar los debates sobre revitalización pero poniendo al descubierto otros procesos que estimamos claves en pos de comprender las continuidades y novedades manifiestas en los últimos años. Antes de ello resulta necesario dar cuenta de ciertos rasgos peculiares de las relaciones laborales argentinas para situar desde una perspectiva socio-histórica los cambios operados en las últimas dos décadas.

El modelo argentino de relaciones laborales

Las relaciones laborales se encuentran integradas y articuladas con la estructura económica prevaleciente; con los mecanismos de regulación estatal; con los niveles de empleo, desempleo y actividad; y con el estado de la correlación de fuerzas sociales. Las transformaciones en cada uno de estos aspectos por separado tendrán impacto diferencial sobre las relaciones laborales.

A su vez, las especificidades nacionales en términos de cultura, política e historia tendrán efectos sobre la estructuración de las relaciones laborales, dando lugar a la conformación de “modelos nacionales” (HYMAN, 1994). En cada país o grupo de países existen particulares cuerpos legales relativos al trabajo, sus relaciones y sus formas de regulación, especiales tradiciones históricas y tipos sindicales de acción e intervención tanto en el espacio de trabajo como en la vida política y social en general.

⁷ Hacia 2012 la Población Económicamente Activa (PEA) alcanzaba 16.920.000, estando ocupados 15.679.000 y siendo 11.917.000 los asalariados. De éstos, cerca de 5.000.000 se encontraban bajo CCT. (Fuente: INDEC y MTEySS).

⁸ Para algunos es la crisis de diciembre del 2001 el momento de inflexión de las políticas neoliberales. Para otros, la devaluación y por ende la salida de la convertibilidad del 2002 constituyen el inicio del nuevo ciclo. Una interpretación alternativa lo sitúa en el 2003 con el inicio del nuevo gobierno. Para nosotros se trata de un proceso complejo, dinámico y contradictorio, pero que en términos generales abarca esos tres años en vista que un acontecimiento actúa como condición de posibilidad del siguiente.

Siguiendo este planteo, podemos hablar de un “modelo argentino” de relaciones laborales. Se trata de un modelo relativamente joven teniendo en cuenta que se constituye institucionalmente en la década del 1940 con el advenimiento del peronismo lo que permitirá establecer sus aspectos fundamentales, al menos en términos formales, dándole una impronta fundacional que, a pesar de los cambios por los cuales ha atravesado, continúa incidiendo la cultura laboral en la Argentina (DROLAS et al, 2005; FERNÁNDEZ, 2005). Este modelo se caracteriza por: 1) una fuerte intervención estatal protectoria, a través de su rol político de homologador de los acuerdos y CCT⁹ y de su activa participación en la conformación de los actores del movimiento sindical y su perfil (otorgando o no personería gremial); 2) a partir de esto, y grabado a fuego en la Ley de Asociaciones Sindicales, el fortalecimiento del poder institucional verticalizado del sindicato y del modelo de sindicato único cuya base estructural se asienta en las comisiones internas y el cuerpo de delegados; 3) la extensión de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad junto con la evolución de las remuneraciones mediante la negociación paritaria, complementado por un amplio sistema de previsión y seguridad social (garantizado tanto por el Estado como por el sindicato a través de sus redes de obras sociales y mutuales). En sus orígenes esta estructura de las relaciones laborales se montó paralelamente al aumento generalizado del salario y a un modelo de crecimiento con foco en el mercado interno, basado en el crecimiento por sustitución de importaciones.

Frente a este modelo de relaciones laborales fuerte y estructurado, la crisis generalizada de la década de los 70 y la más localizada de fines de los 80, el sector empresario (y los organismos internacionales de crédito) exigió flexibilidad de los marcos normativos y legales de las relaciones laborales como única opción frente a la caída de las tasas de productividad y de las performances de calidad. Se fue imponiendo así, primero

⁹ Los CCT conforman un cuerpo de normas que regulan las condiciones de trabajo en las empresas que deben ser homologadas por el Estado, y si bien tienen un período de vigencia estipulado, también cuentan con la capacidad de mantenerse vigentes mientras no se negocie uno nuevo. Esto se denominada “ultra actividad”, lo cual protege a los trabajadores de cualquier demora que pueda surgir en los procesos de negociación. Los CCT pueden ser firmados a nivel de actividad entre las cámaras empresarias reconocidas en la actividad y el sindicato de esa misma actividad o bien a nivel de empresa y con el sindicato de la actividad correspondiente (en la medida en que en Argentina no existen sindicatos de empresa). Por su parte, los acuerdos se refieren básicamente a la firma y homologación de negociaciones sobre cuestiones específicas y tienen un límite de tiempo. A diferencia de los CCT, estos concluyen en el momento estipulado en su firma. La gran mayoría de los acuerdos refieren a modificaciones salariales.

de hecho y luego a través de diversas reformas legislativas, la flexibilidad en la organización de los puestos, en la estabilidad laboral (con la consecuente precarización del vínculo laboral y la multiplicación de las formas de disponibilidad del trabajo al capital); en el salario (con el aumento de su parte variable a través de la instalación de novedosas formas de *incentivos* como son los premios por participación, por desempeño, por productividad individual o colectiva, etc.); en las formas de organización del trabajo (externalización, tercerización, jornadas anualizadas, etc.), etc... A lo largo de la década del 90 se asiste en Argentina a la consolidación de un modelo político totalmente permeable a las demandas empresariales de desregular y flexibilizar las condiciones de trabajo. Se buscaba, por un lado, eliminar los obstáculos que “distorsionaban” el mercado de trabajo (especialmente por las dificultades para despedir y el necesario pago de indemnización), y por otro la regulación más libre de los contratos y del uso de la fuerza de trabajo. Todo esto en un contexto de marcado desplazamiento de la negociación colectiva a nivel de las empresas. Precisamente, durante esta década el capital avanzó en la incorporación de cláusulas flexibilizadoras en el marco de un intenso proceso de descentralización de la negociación expresado en un incremento de la negociación por empresa y la disminución de la negociación por actividad. Este proceso de carácter descentralizador, supuso a su vez cambios en los contenidos de la negociación colectiva. De esta forma se incorporaron cláusulas de contratación por tiempo determinado, asignación diferencial del tiempo de trabajo, lógicas de polivalencia, sistemas de evaluación de desempeño y mecanismos de individualización salarial. Así, el 75% de las negociaciones realizadas en el periodo contenían al menos una cláusula de flexibilidad (NOVICK, 2001).

Datos y metodología

El análisis que llevamos adelante en este trabajo implicó la utilización de diversas herramientas analíticas tanto del orden cualitativo como cuantitativo, partiendo de fuentes secundarias de información. Para el caso de la negociación colectiva se recurrió a la información brindada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación y otras fuentes bibliográficas de información para el periodo anterior a 2005, a partir de lo cual se pudo observar la evolución de la negociación

colectiva en la década de los 90 y avanzar en la lectura y análisis de los convenios homologados por el Ministerio a partir de 2005. Esto permitió a su vez observar el desarrollo de la negociación colectiva por año, desde 1992 a 2012 (tanto CCT como acuerdos).

Posteriormente, se avanzó en la realización de una base de datos sobre CCT homologados entre 2005 y 2012, lo que permitió llevar adelante una muestra seleccionada para analizar variables ligadas al proceso de flexibilización de la década de 1990.

Para avanzar en el estudio de los CCT se analizaron 166 de empresas de los 617 firmados durante el periodo. La muestra seleccionada corresponde a CCT firmados y actualmente vigentes entre los años 2005 y 2012, lo que a su vez se corresponde con el universo de filiales de empresas extranjeras. La selección de empresas foráneas es relevante en la medida en que, sostenemos, en éstas es donde se incorporaron los cambios más significativos en torno a los procesos de flexibilización durante la pasada década neoliberal¹⁰. Para el análisis del conflicto, se recurrió a los datos y series históricas suministrados por el Programa de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA), el cual realiza un seguimiento de los hechos de rebelión, definidos como todo hecho colectivo llevado a cabo por personificaciones de categorías económicas, sociales o políticas, dirigido contra alguna expresión del estado de cosas existente. Los hechos son colectivos no por la cantidad de participantes sino por ser expresión de intereses colectivos, aun cuando sean protagonizados por una sola persona¹¹. A su vez, esta serie histórica fue cotejada por otros relevamientos (GÓMEZ, 1997) que centran su análisis en la primera parte de la década del 90 dando cuenta de toda acción declarada por la cual un colectivo de fuerza de trabajo persigue la satisfacción de demandas en la esfera de las relaciones sociales de producción. Los conflictos

¹⁰ Las variables seleccionadas para el análisis de los CCT fueron: jornada de trabajo, polivalencia, evaluación de desempeño, pagos por productividad, calidad y objetivos. En el caso de la jornada de trabajo se dividió entre aquellos CCT que tenían jornadas completas de trabajo de hasta 9 horas diarias y aquellas, que hemos denominado “jornada diferencial”, y que tienen como característica tratarse de jornadas de carácter irregular como puede ser la anualización de la jornada de trabajo, el sistema americano u otras lógicas de configuración horaria distintas a la jornada normal de trabajo. En torno a la polivalencia y la evaluación de desempeño se categorizaron entre los CCT que incluían estas especificaciones y aquellos en los que no se encontraban presentes. Por su parte, en relación a los sistemas de pagos variables, se consideraron la presencia en los CCT de sistemas de pagos por objetivos, productividad o calidad, no así los pagos correspondientes a los premios por presencia, elemento más habitual en su uso.

¹¹ Las fuentes utilizadas son cuatro diarios comerciales llamados “nacionales”: *Clarín*, *Crónica*, *Página 12* y *La Nación*

pueden ser ofensivos o defensivos. Entre los primeros se incluyen las demandas vinculadas a las mejoras y en las condiciones de trabajo. En tanto en las segundas se da cuenta de las demandas por despidos, reducción salarial y retraso en el pago de salarios.

Para la evolución de la conflictividad a partir del 2007, se recurrió a los datos brindados por el Observatorio Social de la Central de Trabajadores Argentinos (ODS), que realiza un seguimiento del conflicto laboral a partir de medios nacionales y regionales, dando cuenta del grado de centralización de conflictos por ámbito sindical.

La negociación colectiva en la última década

Uno de los puntos que sostenía el proceso de la descentralización en las relaciones laborales durante la década del 90 fue el crecimiento de la negociación colectiva a nivel de empresa como elemento que permitía a las firmas imponer ciertas condiciones en una correlación de fuerzas favorable al capital. La negociación descentralizada cumplía la función de atomizar a los trabajadores y facilitar la imposición en los CCT de condiciones flexibles de trabajo. Así, a partir de 1995 comienzan a dominar la negociación colectiva por empresa, tanto en lo que se refiere a los Acuerdos¹² como a los CCT. No obstante, el grado de descentralización alcanzado en la década del 90 se desarrolla sobre una baja cantidad de CCT, si se tiene en cuenta que entre 1992 y 2000 se produjeron 1697 negociaciones.

Cuadro 1 – Negociación colectiva según nivel de negociación por año

	Año	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Acuerdos	Actividad	145	99	84	48	32	26	21	13	5	11	15	49	86	172	287	333	518	445	542	504	498
	Empresa	30	62	67	73	83	98	129	122	42	32	125	226	185	309	483	625	931	1094	1373	1228	1151
	Total	175	161	151	121	115	124	150	135	47	43	140	275	271	481	770	958	1449	1539	1915	1732	1649
CCT	Actividad	20	28	17	23	13	15	9	16	7	11	12	19	26	34	49	44	27	21	45	23	16
	Empresa	14	29	37	52	24	69	60	63	22	32	56	112	51	68	84	105	82	61	88	81	48
	Total	34	57	54	75	37	84	69	79	29	43	68	131	77	102	133	149	109	82	133	104	64
Total		209	218	205	196	152	208	219	214	76	86	208	406	348	583	903	1107	1558	1621	2048	1836	1713

Fuente: Elaboración propia en base al MTEySS.

En el periodo 2005-2012 se observa la continuidad del predominio de una negociación descentralizada por empresa, incluyendo no sólo los CCT sino también los Acuerdos, que represen-

¹² Los Acuerdos poseen los mismos atributos que un convenio colectivo de trabajo, con la salvedad que regularmente estos están orientados a normar aspectos específicos (como por ejemplo el salario).

tan, hacia el 2012, el 96% de la negociación colectiva, en tanto que la cantidad de CCT negociados se mantiene cercano a los niveles de la década anterior. Al respecto, durante este periodo (2005-2012) se firmaron 876 CCT de los cuales el 70% corresponde al nivel de la empresa, dando como resultado un promedio anual de 77 CCT, mayor que el periodo 1992-98 que alcanzó un promedio anual de 40 CCT. Este fenómeno muestra una clara revitalización de la negociación colectiva, pero cuyo anclaje no abandona el rasgo característico del periodo previo en la medida en que la empresa sigue siendo el ámbito predominante de la negociación.

Esta tendencia a la descentralización de la negociación colectiva, que se establece a partir de la firmas de acuerdos y CCT, debe ser matizada tomando en cuenta dos aspectos que armonizan con el periodo anterior. El primero, gira en torno al grado de descentralización que presenta la negociación y el segundo se vincula con la cantidad de trabajadores que se encuentran cubiertos en los dos niveles. En relación al primero, el mismo debe evaluarse a partir de dos elementos y su posible combinación: el nivel de negociación y el grado de coordinación o control del nivel superior del sindicato (MARSHALL; PERELMAN, 2002). En este sentido, el mayor nivel de descentralización estaría dado por la existencia de sindicatos de empresa que negocian en ese nivel, proceso este que no se ha desarrollado en Argentina. En tanto que el otro nivel de descentralización, menos profundo que el anterior, está dado por la firma de CCT y acuerdos en el nivel de la empresa, pero comandados por el sindicatos de la rama o actividad. En la medida que se mantuvo el monopolio de la representación¹³, la negociación con la parte empresarial en Argentina siguió siendo comandada por el sindicato de actividad con personería gremial, sin que se llevasen adelante procesos de un mayor

¹³ El monopolio de la representación, en una actividad o rama se logra a partir de la obtención de la “personería gremial”, la cual es otorgada por el Estado al sindicato que cuenta con el mayor número de afiliados cotizantes y afilia a no menos del 20 % de los trabajadores que intenta representar. Esa posición jurídica asegura al sindicato que la obtiene, llevar adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas, recaudar la cuota sindical y se encuentra habilitado para administrar sus propias obras sociales, las cuales se financian con aportes compulsivos sobre los salarios a cargo de la totalidad de los trabajadores del sector. De acuerdo con el Artículo 25 de la Ley 23.551, obtienen la personería gremial todas aquellas asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas y en la medida en que cumplan los siguientes requisitos: a) estén inscriptas según lo fija la misma ley y hayan actuado durante un período no menor de seis meses; b) afilien a más del 20% de los trabajadores que intentan representar. Según la ley, se considera como “más representativa” a la asociación que cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar.

grado de descentralización, ya que no se establecieron sindicatos de niveles inferiores. En torno al segundo aspecto, la mayoría de los trabajadores (9 de cada 10 que están bajo CCT) continúa rigiéndose por CCT y acuerdos de actividad (MTEySS, 2010). Estos elementos no son novedosos sino que se vienen manifestando desde la década del 90 (MARSHALL; PERELMAN, 2002), pero la dinámica de la negociación colectiva en el marco del proceso inflacionario conlleva a una negociación anual de los acuerdos salariales, alcanzando valores cercanos al 80% de los acuerdos negociados (ODS, 2013)

De los 617 CCT firmados por empresa en el periodo 2005-2012, el 47% corresponden al sector servicios, el 25% al de suministro de Luz, Agua y Gas, el 22% a la industria y el 6% a la actividad vinculada a la extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados.

Cuadro 2 – CCT por año según actividad en %

Actividad/Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Extracción de petróleo, Gas, Minería y Servicios vinculados	6	5	8	7	10	2	9	6	6
Industria Manufacturera	25	26	22	13	23	23	14	31	22
Suministro de Luz, Agua y Gas	15	25	26	30	16	26	25	33	25
Servicios	54	44	45	49	51	49	53	29	47
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar las diferentes variables que dan cuenta de los rasgos de la flexibilidad interna en las empresas, se observa una continuidad en torno a las lógicas predominantes de la década del 90. Así, los CCT vigentes que forman parte de la muestra, evidencian estos rasgos, siendo los procesos de individualización salarial (por medio de los pagos variables) la cláusula más presente, estableciéndose de esta manera que el 89% de los CCT vigentes en este grupo de empresas tiene al menos una cláusula de flexibilidad.

Cuadro 3 – Prácticas de gestión de la fuerza de trabajo incluidas en los CCT por actividad económica y tamaño (en %)

		Jornada diferencial	Polivalencia	Evaluación de desempeño	Otros Pagos Variables	Premios por productividad	Premios por calidad
Sector	Extracción de petróleo, Gas, Minería y Servicios vinculados	95	90	75	85	70	35
	Industria Manufacturera	49	65	69	84	53	25
	Servicios de Luz, Agua y Gas	76	80	68	98	73	10
	Servicios	50	54	37	87	33	4
Tamaño	Menos de 200	68	60	57	83	49	19
	Entre 201 y 550	62	73	54	92	51	14
	Entre 551 y 1200	55	77	64	91	50	14
	Más de 1200	50	75	66	97	69	13
	Total	61	68	59	89	54	16

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se puede observar el predominio de ciertas prácticas como son la polivalencia (68%), otros pagos variables (89%), evaluación de desempeño (59%) y, en menor medida, premios por productividad y calidad; mientras que la jornada diferencial alcanza 61% del total de CCT analizados. Como se observa en el cuadro de referencia (cuadro 3) la lógica de individualización salarial vía otros pagos variables parece extenderse a un conjunto significativo de empresas.

Al analizar las variables vinculadas a la flexibilidad en torno a la actividad económica, pueden mencionarse que los pagos variables predominan en los sectores de “suministro de luz, gas y agua” (97%) y en “servicios” (87%). Asimismo, los sistemas de pagos variables por productividad alcanzan altos niveles entre las firmas de “suministro de luz, gas y Agua” y en “Extracción de petróleo, Gas, Minería y Servicios vinculados”, siendo en éste último sector donde más desarrollado se encuentra el pago variable por calidad. Esas lógicas de pagos variables suponen un creciente proceso de individualización salarial y disciplinamiento de la fuerza de trabajo, en la medida que implican el sostenimiento de la intensidad del trabajo para lograr incrementar sus ingresos. La polivalencia, por otro lado, se presenta predominantemente en los CCT de “extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados” (90%), lo mismo que sucede con la evaluación de desempeño, que constituye otra manera de individualización

salarial y en la construcción de carreras profesionales. Por su parte, la jornada diferencial adquiere relevancia también en esta actividad (95%) y en el sector de “suministro de luz, gas y agua” (76%).

El tamaño de las firmas es también un dato importante a la hora de analizar la presencia de cláusulas flexibilizadoras en los CCT. Como muestra el cuadro de referencia la jornada diferencial alcanza su mayor nivel entre las firmas de menor tamaño. Lo mismo sucede con los premios por calidad. Por otra parte, en el resto de las variables que conforman el análisis se observa que el uso de las prácticas de flexibilización se encuentra más extendido en las firmas con mayor número de empleados. Así, las prácticas de polivalencia, evaluación de desempeño, premios por productividad y otros pagos variables alcanzan sus mayores niveles entre las grandes empresas.

Estos elementos que mencionamos fueron introducidos en las negociaciones entre partes durante el vendaval neoliberal de los 90, pero continúan manifestándose actualmente. En este sentido, las lógicas de flexibilidad laboral interna siguen imponiéndose a través de la negociación colectiva. Quizás sea parte ya de un patrón cultural de actuación difícil de revertir o quizás también los actores colectivos representativos del trabajo aún no lograron generar los recursos de acción necesarios para dar marcha atrás con este conjunto de cláusulas que en definitiva vulneran los derechos del trabajo.

Conflictividad obrera y composición de la fuerza de la trabajo

Luego del alza de la conflictividad laboral observada entre 1989 y 1991 producto de la crisis manifestada en los procesos inflacionarios, en los primeros años del modelo de convertibilidad se evidencia una retracción de la conflictividad (GÓMEZ, 1996) que fue acompañada en el devenir de la década por un proceso de fragmentación de la central sindical¹⁴.

Tomando como fuente los datos del PIMSA podemos acercarnos a la problemática del conflicto y la presencia sindical

¹⁴ En la década de los noventa la dirección de la Confederación General del Trabajo (CGT), máximo agrupamiento sindical, fue conducido por sectores afines a las políticas de ajuste y flexibilización. Frente a esta tendencia, en 1991 se crea la Central de Trabajadores de Argentina (CTA); hacia 1994 se crea un corriente interna (Movimiento de Trabajadores Argentino) a la CGT; y a partir de 1995 comienzan a recomponerse muchas experiencias sindicales en las que se destacan los trabajadores de empresas privatizadas y de los sectores de empleados públicos golpeados por las políticas de ajuste.

atendiendo series estadísticas largas concordantes con el período bajo estudio. En primera instancia, se puede mencionar que, entre 1994 y 2002, el 53% de los casos de rebelión relevados fueron protagonizados por asalariados, en tanto que en el periodo 2003-2012, estos alcanzan el 44%. En el primer periodo, 64% de los casos de rebelión entre los asalariados corresponden a los ocupados, mientras que el segundo periodo, alcanzan 76% de los casos. Una mirada más profunda sobre los hechos de rebelión protagonizados por los asalariados evidencia que el crecimiento de los hechos vivenciados por los desocupados es concomitante con los momentos de crisis. Así, el protagonismo de los desocupados se incrementa a partir de 2000 y alcanza su mayor proporción en 2002, coincidiendo con la profundización de la crisis económica de Argentina, decayendo de manera significativa con la recuperación de los niveles de actividad a partir del 2005. También debe considerarse que el crecimiento que comienzan a experimentar los hechos protagonizados por los desocupados va articulado de la expulsión de la fuerza de trabajo que comienza a profundizarse desde mediados de la década del 90 con el crack mexicano que impacta fuertemente en la economía argentina que comienza a manifestar los primeros signos de la recesión¹⁵ y de los procesos de organización derivados de este fenómeno.

Cuadro 4 – Distribución de los hechos realizados por trabajadores según condición de ocupación por año (en %)

Participantes	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ocupados %	98	97	83	70	85	92	74	64	40	45	55	74	82	97	90	84	77	88	90
Desocupados %	2	3	17	30	15	8	26	36	60	55	45	26	18	3	10	16	23	12	10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N (valores absolutos)	110	277	122	184	202	334	1053	1703	1749	1154	1455	1605	1023	1201	746	782	720	696	825

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PIMSA

Si se analiza el actor protagonista de las protestas, en el marco específico de los hechos vinculados al ámbito del trabajo en el periodo 1994-2002, los sindicatos tienen una participación del 74% mientras que en el periodo posterior (2003-2012), la participación de los sindicatos alcanza 76%. En este sentido y a partir de los datos referidos, lejos de producirse un cambio

¹⁵ Precisamente uno de los rasgos distintivos del modelo implementado en 1991 es la fuerte vulnerabilidad de la economía al sector financiero externo producto de la apertura indiscriminada.

profundo en torno a lógica de la protesta, tanto en la década del 90 como en el proceso actual, los sindicatos siguieron siendo actores clave del conflicto y las acciones llevadas adelante por movimientos de desocupados quedaron fuertemente ancladas a los procesos de crisis aunque por su novedad y formas de acción constituyeron un fenómeno de relevancia¹⁶. Asimismo, el escaso desarrollo del conflicto organizado por estos movimientos, especialmente en los primeros años analizados, se vincula con la ausencia de estructura y organicidad. La organización política de estos movimientos irá produciéndose en los años siguientes, lo cual permitirá explicar su mayor participación en la conflictividad.

Cuadro 5 – Distribución del total de hechos según organización convocante por año (en %)

Participantes	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Sindical	100	100	99	85	91	96	84	76	52	46	59	73	81	96	88	84	74	90	90
Mov. De desocupados	0	0	1	15	9	4	16	24	48	54	41	27	19	4	13	16	26	10	10
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N (valores absolutos)	96	207	100	194	192	239	880	1476	1481	1143	1395	1529	978	1163	752	729	704	658	811

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PIMSA

Siguiendo con este análisis, se observa un cambio significativo en torno al carácter de los conflictos. La década del 90 estuvo dominada por un conflicto vinculado a la conservación de los puestos de trabajo y al salario. Esta tendencia también es corroborada por el estudio de Gómez (1996) que observa un aumento de los conflictos defensivos a partir de 1993, es decir conflictos afectados por cierres de fuentes de trabajo, suspensiones, despidos o atraso en los pagos de salario¹⁷. Así, en el periodo 1994-2002 sólo 14% del conflicto tienen un carácter ofensivo, en tanto que en

¹⁶ Las organizaciones de desocupadas como parte del movimiento obrero irrumpieron en la escena pública no solo como articuladoras de conflictividad sino que dinamizaron los espacios barriales a través de organizaciones que impusieron repertorios de acción algunos asociados a prácticas tradicionales de los trabajadores como los piquetes, pero también recuperaron una rica tradición obrera ligada a las formas de representación y participación de las bases sociales (MONTES CATÓ; DA PEÑA, 2002).

¹⁷ Como hemos adelantado en otro apartado el avance del capital sobre las conquistas obreras será enorme. Sin embargo, es importante señalar, que como lo atestiguan numerosas investigaciones (ABAL MEDINA, 2010; DUHALDE, 2012; LENGUITA, MONTES CATÓ, 2009; MONTES CATÓ, 2002; SOUL, GINDIN, 2008; VENTRICI, 2012) hacia la mitad de la década de los noventa comienzan a resurgir en los espacios productivos experiencias organizadas de resistencia que luego serán emblemáticas como la de los trabajadores del subte, telefónicos, salud y educación. En particular serán claves para comprender el proceso de recomposición del lugar de trabajo desde el 2003.

el proceso iniciado en 2003 este tipo de conflicto alcanza los 60 puntos porcentuales.

Cuadro 6 – Carácter del conflicto por año (en %)

Conflicto	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ofensivo*	55	1	19	37	38	21	14	9	11	56	67	82	72	82	70	59	62	88	78
Defensivo**	45	99	81	63	62	79	86	91	89	44	33	18	28	18	30	41	38	12	22
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	75	214	78	110	139	221	533	763	699	532	834	1279	795	936	532	604	507	493	598

*Se incluye Demandas de aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo

**Se incluye, Demandas por despidos, reducción salarial y retraso en el pago de salarios

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PIMSA

Puede señalarse que, en cuanto al protagonista de la conflictividad, exceptuando el período de agudización de la crisis, el actor sindical fue un protagonista sobresaliente. La irrupción de las organizaciones de desocupados tuvo sin embargo un impacto fuerte en vista del cambio en la lógica de representación, ya que estas últimas poseen un arraigo territorial evidente. Ahora bien, si la novedad en términos de luchas sociales vino de la mano de las organizaciones de desocupados, ello es parte de un fenómeno más amplio de luchas defensivas que se revierte a partir del 2003 de la mano de un aumento de la conflictividad ofensiva demandando mejoras en los salarios y condiciones de trabajo, aunque la primera de estas demandas se encuentre atada al poder adquisitivo del salario real por el proceso inflacionario.

A partir del año 2003, los conflictos laborales estuvieron orientados, en términos generales, a la recuperación del salario real, que había caído a los mínimos históricos en el año 2002. Este proceso se refleja no solo en el contenido de las materias negociadas como también en los motivos de la conflictividad. En este marco, se destacó una participación muy significativa de los niveles centralizados de la estructura sindical (federaciones y uniones), y por ello mismo de los conflictos por rama de actividad. En el año 2008 tiende a modificarse esta tendencia cuando diversos indicadores comenzaron a dar cuenta de una creciente descentralización de los conflictos (ODS, 2011).

Si bien el fenómeno al que hacemos referencia es difícil de mensurar puede ser caracterizado a través de ciertos indicadores que permiten aproximarnos al tema en términos cuantitativos. Por un lado, se verifica una amplia cantidad de conflictos circunscriptos al ámbito de la empresa, que representan el 78% del

total (ODS, 2010). En segundo lugar, se consolida un crecimiento de los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64% de los casos en el 2009 y el 78% en 2011 (frente a un 51% el año anterior). En tercer lugar, persiste una importante cantidad de conflictos (un 14% del total) llevados adelante en espacios de trabajo en los que no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que tienen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto. Esto último es significativo porque señala la existencia de conflictos que son encabezados por activistas que actúan como delegados “de hecho” estableciéndose la canalización de conflictos por fuera de las instituciones gremiales, dando cuenta de la inexistencia de organizaciones sindicales o de las contradicciones entre las bases y dirigencias.

Cuadro 7 – Sujetos de la conflictividad laboral en el sector privado (2007 – 2011)

Sujetos	2007	2008	2009	2010	2011
Sindicatos/secciones	51,19	51,1	64,15	64,29	78,21
Federaciones/Uniones	35,12	34,07	22,33	18,51	9,2
Trabajadores sin representación	13,69	14,84	13,52	17,21	12,59
Total	100	100	100	100	100

Fuente ODS 2011

Esta observación se complementa con el análisis del ámbito de los conflictos. En el sector privado, los conflictos por empresa pasan de representar el 68% en 2007 al 82% en 2011, con un movimiento inverso de los conflictos por rama de actividad.

Cuadro 8 – Evolución alcance del conflicto en el sector privado (2007-2011)

Nivel	2007	2008	2009	2010	2011
Actividad	32%	25%	22%	18%	18%
Empresa	68%	75%	78%	82%	82%

Fuente: ODS, 2011

Este auge de conflictos en los espacios productivos (en las empresas en lugar del nivel de la actividad como aquellos motorizados exclusivamente por comisiones internas) constituye una novedad en el campo sindical en vista de la recuperación

de una tradición obrera de lucha situada en el lugar de trabajo¹⁸ que permitió la consolidación y desarrollo de nuevas experiencias sindicales de base de la mano de una repolitización de la militancia gremial.

Conclusiones

Si uno de los datos relevantes que permitieron recomponer la fuerza de trabajo vino de la mano de la baja sustantiva de la desocupación, la persistencia de altos niveles de trabajo no registrado proyecta una estructura segmentada en la que mientras millones de trabajadores acceden a los beneficios sociales ligados a la relación salarial estable otros tanto quedan fuera. Los continuos ajustes salariales son un indicador alentador aunque no se propagan de igual modo según la actividad productiva y en los últimos años comienzan a verse retrasados frente al impacto de las crisis internacionales sobre los niveles de actividad internos y los índices de crecimiento. Se sostuvo que las relaciones laborales se vieron mejoradas tanto en el plano de la legislación como en el ejercicio cotidiano gracias a un fortalecimiento de las comisiones internas y la disminución de la desocupación cuya permanencia constituye un notable factor disciplinador.

Por otro lado y más allá del aumento de la conflictividad laboral nacida en los espacios de trabajo, la estructura de la negociación no se modificó sustancialmente, sosteniéndose una lógica negociadora anclada en los sindicatos de actividad y rama. Con ello se mantuvo un proceso descentralizador de la negociación en torno a la cantidad de CCT y acuerdos firmados entre las empresas y los sindicatos, aunque también como continuidad se observa que se mantiene una baja proporción cubierta por negociaciones colectivas a nivel de empresa.

En torno al contenido de la materia negociada, los acuerdos han girado en torno a la recomposición salarial que acompaña los

¹⁸ Más allá del relevamiento de casos donde se observa una creciente militancia sindical de base que permitió politizar los espacios productivos, el fenómeno se manifiesta en términos estadísticos en la conflictividad descentralizada, tal como fue abordado en el apartado primero. A su vez, este desarrollo de experiencias de base se vio potenciadas por una legislación que protege a los delegados de posibles despidos. Espíritu de la norma consolidada por varios fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (máxima expresión de este poder) que extiende esas garantías a los activistas sindicales (principalmente para aquellos casos donde las empresas han adoptado prácticas antisindicales). La disminución de la desocupación como factor disciplinador también contribuyó a su expansión, como así también los elementos de la tradición obrera Argentina en la que los períodos de mayores conquistas obreras estuvieron sostenidos por una rica práctica sindical de base.

índices de inflación, en tanto que dentro de los CCT se observa todo un articulado de cláusulas que mantienen las lógicas de flexibilidad interna, a través de lo cual el capital lleva adelante un proceso creciente de sobreexplotación de la fuerza de trabajo que le permite intensificar el proceso productivo e incrementar los niveles de productividad. Así, cláusulas vinculadas a las formas de flexibilidad interna continúan estando vigentes en los espacios de trabajo en la medida que estos se ratifican en los CCT firmados en los últimos años. De esta manera, las lógicas de polivalencia, de evaluación de desempeño y de individualización salarial siguen presentes en los convenios firmados desde 2005.

No obstante, los mecanismos asociados a la flexibilidad externa han encontrado limitaciones a partir de normas y leyes sancionadas en los últimos años que pudieron frenar parte de aquellos dispositivos. En este sentido, la etapa socio-política que acompaña el desarrollo supuso límites importantes a la discrecionalidad del capital aunque el lugar de trabajo sigue siendo el campo de disputa por excelencia en cuanto requiere la formalización de los trabajadores no registrados y la mejora en las condiciones de uso de la fuerza de trabajo. Precisamente, uno de los rasgos de la conflictividad laboral demuestra que existe un activismo en ascenso que logra movilizar a los trabajadores y que cristaliza las aspiraciones por mejoras en las condiciones generales de trabajo que aún no se expresa de manera masiva en la negociación colectiva. Para ello pensamos que sería necesario que el actor representativo del trabajo asuma esto como un problema propio y dispute con acciones las formas de resolverlo en los espacios de la negociación que regula el conflicto. Este análisis en profundidad en torno a los dos indicadores trabajados (negociación colectiva de trabajo y conflicto) permitió establecer que el proceso de revitalización sindical señalado por diversas fuentes encuentra un límite en la constatación empírica que nos habla que en los años 90, lejos de estar ausente el sindicato del conflicto y la negociación, mantuvo su rol protagónico a pesar de un contexto de fuerte desocupación y desmovilización política, como lo hace actualmente en un marco fenoménico totalmente diferente.

Si bien los años 90 constituyen un momento histórico ineludible para la contrastación del momento actual que vive la Argentina en torno al trabajo y a los actores colectivos, realizando una mirada más atenta y minuciosa, vemos que tal contrastación

es imposible en términos absolutos. En la medida en que encontramos más continuidades que rupturas en el “modelo de relaciones laborales” y en la forma en que se manifiestan sus protagonistas, la impronta cultural que nos legaron los años neoliberales aún mantiene su influencia en la cotidianeidad del trabajo. Esto no implica no reconocer los avances en materia de cobertura social, de políticas tendientes a la igualdad, ni los esfuerzos estatales por paliar las inequidades generadas en el mercado de trabajo (la Asignación Universal por Hijo constituye la política pública más acertada y virtuosa de los últimos años en estas materias, pero también, creemos, un reconocimiento de la existencia de un problema estructural como es el trabajo informal). En este artículo lo que intentamos fue analizar la forma en que los hombres y mujeres se insertan en sus realidades laborales y lo hacen, a pesar del tiempo transcurrido, en condiciones “micro” muy parecidas a las condiciones imperantes en los años 90.

DELFINI, M.; DROLAS, A.; CATÓ, J. M. Collective bargaining and labor conflict in emerging countries: the case of Argentina. *Perspectivas*, São Paulo, v.45, p.113-138, jan/jun. 2015.

■ **ABSTRACT:** *Since 2003, Argentina is going through a process of improving of the labor market indicators: fall in unemployment, wage increase, reconstruction of the national industry and a new role of trade unions. Many authors point out that this is the birth of a “new regime of employment” and a rebirth of unionism. This article investigates about the changes that occurred since 2003, particularly in collective bargaining and labor conflict. The aim is to understand these changes in labor relations by analyzing their potential and limitations and establish the extent to which the processes of collective bargaining and conflict are part of a process that gives new life to the trade unions.*

■ **KEYWORDS:** *Labor relations. Collective bargaining. Labor conflict. Union revitalization*

Referências

ABAL MEDINA, P. Modos de politización de organizaciones de trabajadores de grandes empresas. *Estudios Sociológicos*, D.F. México, v. XXVI, p.41-65, 2010.

BACCARO, L.; HAMANN K.; TURNER, L. The politics of the labor movement revitalization: the need for a revitalized perspective. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n.1, p.119-133, 2003.

BILBAO, A. La globalización y las relaciones laborales. *Cuadernos de relaciones laborales*, Universidad Complutense de Madrid, n.15, p. 123-137, 1999.

BÉLANGER, J.; EDWARDS, P. Conflict and contestation in the contemporary world of work: theory and perspectives. In: GALL, G. *New forms and expressions of conflict at work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2013.

BOYER, R. *La flexibilidad laboral en Europa*. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social, 1987.

DELFINI, M; DROLAS, A.; MEDINA, J. Continuidades y rupturas en las relaciones laborales de Argentina tras la crisis del neoliberalismo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Valencia, v.6, n.11, p.50-70, 2013.

DROLAS, A; MONTES CATÓ, J; PICCHETTI, V. Las relaciones de poder en los espacios de trabajo. In: FERNANDEZ, A. (comp.) *Estado y relaciones laborales*. Buenos Aires: Prometeo, 2005, p.93-120.

DUHALDE, S. Las potencialidades políticas de lo gremial y sus límites. Un caso de sindicalismo clasista, ATE-Garrahan 2002-2008, *Revista Sociohistórica. Cuadernos del CISH*, Buenos Aires, v.30, p.121-145, 2012.

ETCHEMENDY, S.; COLLIER R. Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina: 2003-2007. *Politics and Society, USA*, v. 35, n.3, p.363-401, 2007.

FAIRBROTHER, P. Wanted, a new trade unionism for Europe. *Eurotopia*, [S.l.], issue 1, p.135-147, 2005.

FAIRBROTHER, P; WILLIAMS, G.; BARTON, R.; GIBELLIERI, E.; TROPEOLI, A. Unions facing the future: questions and possibilities. *Labor Studies Journal*, [S.l.], n.31. p.31-53, 2007.

FERRERO, J.; GUERRERA, M. El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto. In: FERNÁNDEZ, A. (comp.) *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo, 2007.

FERNÁNDEZ, A. *Estado y relaciones laborales*. Buenos Aires: Prometeo, 2005.

FREGE, C.; KELLY, J. Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, [S.l.], v.9, n.1, p.7-24, 2003.

GOMEZ, M. La conflictividad laboral durante en plan de convertibilidad en la Argentina (1991-1995). *Revista de Estudios Sociológicos del Centro de Estudios Sociales*, D.F. México, v.XVI, n.45, p.639-689, 1996.

HAIDAR, J. Revitalización sindical en Argentina: ¿Sindicalismo de movimiento social o neocorporativismo segmentado? *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Buenos Aires, UBA, 2009.

HAMMAN, K.; MARTINEZ LUCIO, M. Strategies of union revitalization in Spain: negotiating change and fragmentation. *European Journal of Industrial Relations*, [S.l.], v.9, n.1, p.61-78, 2003.

HYMAN, R. Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, D.F. México, n.4. p.1-21, 1996.

HYMAN, R. Industrial relations in western Europe: an era of ambiguity? *Industrial Relations*, Cambridge, v. 33, n.1, p.1-24, 1994.

LENGUITA, P; MONTES CATÓ, J. *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires: Elaleph, 2009.

MARSHALL, A.; PERELMAN, L. Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa? *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, v.23, p.23-41, 2002.

MARTINEZ LUCIO, M. ¿Todavía organizadores del descontento? Los retos de las estrategias de renovación sindical en España. *Revista Arxius*, Valencia, nº 18, p.119-134, 2008.

MONTES CATÓ, J. S. Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategias de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados. In: FERNÁNDEZ, A. (comp.)

Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas. Buenos Aires: Ed. Biebel, 2002, p.87-103

MONTES CATÓ, J. S.; DE PENA, J. Crise de representation et fragmentation sociale: le cas des piquetes et des 'coupeurs de route' argentins. *L'ordinaire Latino-américain*, Toulouse, n.188, p. 101-106, 2002.

MUSTCHIN, S. Unions, learning, migrant workers and union revitalization in Britain. *Work, Employment & Society*, London, v.26, n.6, p.951-967, 2012.

NOVICK, M. Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. In: DE LA GARZA TOLEDO, E. (Comp.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO, 2001, p.25-46.

OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL – CTA. *Conflictividad laboral y negociación colectiva*. Informe anual 2009, Buenos Aires. Publicación electrónica disponible en www.observatorio-juridico@cta.org.ar . 2010/2011

PALOMINO, H. La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n.19, p.121-144, 2008.

PHELAN, C. *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*. Oxford: Peter Lang, 2007.

SENÉN GONZÁLEZ, C.; HAIDAR, J. Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Montevideo, n.22, p.5-31, 2009.

SOUL, J.; GINDIN, J. Estrategias gremiales frente a la recomposición salarial en Argentina. Lucha y organización gremial en el sindicalismo rosarino. *LabourAgain*, Amsterdam, n.5, mar, 2008. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/labourargentina.php>

VENTRICI, P. La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo. *Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, n.43/44, p.23-43, 2012.

ZAPATA, F. ¿Crisis del sindicalismo en América Latina? *LabourAgain*, Amsterdam, 2004 Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/crisis.php>

Fuentes:

Cuentas Nacionales. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)

Encuesta Permanente de Hogares. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)

Encuesta Anual de Hogares Urbanos. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Programa de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA)